

19. Стійкий розвиток рекреаційно-економічного комплексу Криму: Монографія / Під ред. Єфремова О. В. — Сімферополь: Таврія, 2002. — 300 с.

20. Черчик Л. М. Економіко-правові аспекти забезпечення еколого-збалансованого розвитку сфери рекреаційного природокористування // Економіка і право. — 2005. — № 3. — С. 131—135.

Стаття надійшла до редакції 31.01.2007

УДК 331.101.262.007

О. В. Сорока, викл.,
Одеський державний економічний університет

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ НА МЕЗОРІВНІ

АНОТАЦІЯ. У статті обґрунтовується необхідність створення певної організаційної структури механізму формування на розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів та регіональному рівні. Автором сформульовані функції організаційних структур, а також представлено схему їх фінансування. Наводиться доцільність створення організаційних структур у царині професійного розвитку управлінських кадрів регіону.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Організаційний механізм, регіональна система, трудовий потенціал управлінських кадрів, підготовка управлінських кадрів, банк даних про трудовий потенціал

Надання необхідної стійкості процесам формування нової управлінської культури на вітчизняних підприємствах є неможливим без активної участі в ньому регіональних крайових структур, бізнес-співтовариства, провідних українських компаній і їх об'єднань. Необхідність підготовки управлінських кадрів, здатних виконувати стратегічні та тактичні завдання, змушує активно шукати та впроваджувати нові організаційні схеми та рішення в цій сфері, адекватні новітнім досягненням теорії і практики управління та умовам сучасної ринкової економіки. Як один з таких напрямів можна розглядати створення і вдосконалення організаційного механізму регіональних систем підготовки та перепідготовки управлінських кадрів.

Сучасні погляди на проблеми формування та професійного розвитку управлінських кадрів дістали відображення у наукових працях таких провідних вітчизняних і зарубіжних вчених, як Р.Акофф, С. Бір, Б. М. Генкін, П. Друкер, А. Я Кібанов, С. В. Шекшня, Р. Д. Еренберг, Г. Деслер, Т. Шульц та ін. Проте, необхідно зазначити, що, незважаючи на наявність певних досліджень у сфері формування та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів, організаційний вплив на процес формування і розвиток професійних кадрів менеджменту в економіці нашої держави вивчено далеко не повністю.

Отже, метою статті є обґрунтування та розкриття сутності певного організаційного механізму формування і розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів на крайовому рівні.

Нині регіоналізація стає реальною тенденцією суспільного розвитку. Оскільки регіон (край) являє собою цілісну, відносно самостійну в адміністративно-правовому відношенні соціально — економічну одиницю, то розв'язання всього комплексу кадрових проблем можливе через освітній комплекс в царині підготовки управлінських кадрів, що функціонує в регіоні, — навчальні заклади всіх рівнів і типів. Будучи органічною частиною краю, освітній комплекс у сфері підготовки управлінських кадрів об'єктивно, в силу свого призначення змушений взаємодіяти з підприємствами, організаціями і фірмами, різними установами та владними структурами регіону, відображаючи їх освітні потреби у кваліфікованих менеджерах. Однак, як нам видається, при цьому повинна бути забезпечена єдність взаємодії влади регіону зі своїм освітнім комплексом.

На наш погляд, крайова політика розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів має стати продовженням державної, що дозволить сформувати дієздатний потенціал, діяльність якого буде спрямована на підвищення добробуту населення та розвиток позитивних соціальних процесів у суспільстві. Така політика повинна найповніше враховувати ситуацію в краї, що є найважливішим інструментом ефективної підготовки та використання управлінських кадрів.

Досягнення зазначених цілей, на думку автора, може бути забезпечене за допомогою виконання на рівні кожного регіону таких завдань:

- проведення в регіонах державної стратегії розвитку системи професійної освіти;

- формування крайової освітньої політики та регіональних програм розвитку додаткової професійної освіти, їх нормативно-правове та фінансово-економічне забезпечення;

- забезпечення балансу між різними типами, видами освітніх установ, структурою (обсягом) підготовки фахівців і потребами країв; організація міжрегіонального і міжгалузевого співробітництва в царині додаткової професійної освіти;

- організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, консультантів;

- залучення підприємств промисловості, банків, фінансово-промислових груп і суспільних об'єднань краю до розв'язання проблем розвитку професійної освіти в газузі підготовки управлінських кадрів на основі соціального партнерства.

Необхідно вказати на те, що саме поняття «механізм» в економічній теорії не має чітких визначень. Так, В. П. Жданов у своєму дослідженні зробив спробу дати визначення таким поняттям, як економічний, господарський та організаційний механізми [1]. На його думку, організаційний механізм включає систему методів, засобів і прийомів формування та регулювання відносин об'єктів із внутрішнім та зовнішнім середовищем. У широкому розумінні механізми — чи економічні, чи господарські, чи організаційні — є результатом цілеспрямованої діяльності людей і являють собою певну сукупність умов, норм, правил, які забезпечують формування заданих економічних явищ [2, с. 83].

Розглянуті питання служать підставою для створення певного організаційного механізму, здатного забезпечити відповідні умови формування і розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів на мезорівні. Компоненти такого механізму повинні створювати систему цілеспрямованого впливу на трудовий потенціал управлінських кадрів. Кінцеві результати діяльності управлінських кадрів відбивають ступінь відповідності всіх якісних і кількісних характеристик вимогам сучасного менеджменту і є своєрідним критерієм, який вимірює ефективність організаційного механізму. Виходячи із вищезазначеного, на наш погляд, організаційний механізм — це система, тобто сукупність елементів, у якій відбувається цілеспрямоване перетворення трудового потенціалу управлінських кадрів у необхідний якісно новий зміст. Така система окрім базових елементів має містити входні впливи у формі зовнішніх вимог до особистості сучасного керівника та

результуючу реакцію у вигляді економічного й/або соціального ефекту.

Місія регіональної системи підготовки управлінських кадрів у цілому може бути виражена так: підготовка державних і муніципальних службовців та фахівців-менеджерів, здатних проводити певну соціально-економічну політику, створювати оптимальні умови для діяльності організації та проживання людей, зокрема підготовка лідерів, які формують політику, що різко підвищує ефективність управління. Вищою стадією розвитку крайової системи підготовки управлінських кадрів повинна стати орієнтація на пошук і підготовку нового покоління лідерів, спроможних на основі системного мислення дати нові імпульси розвитку. Зрозуміло, формування лідерів не виключає, а спирається на вдосконалення змісту, методів і форм масового (базового) навчання у профільних освітніх закладах.

Виходячи із зазначеної посилки, уявляється доцільною така організаційна побудова регіональної системи розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів: (рис. 1). Обґрунтуванням даної пропозиції є такі міркування:

1. Нині існує маса освітніх установ, які пропонують послуги від надання солідних фундаментальних знань до разових семінарів і тренінгів. Останні мають сумнівну якість, не дають глибини знань і практичної користі для застосування. Це дискредитує саму ідею навчання й адаптації бізнесу до реалій розвитку ринкових відносин у нашій країні. Освітні установи недостатньо знають справжні потреби економіки у виконавцях та управлінських кадрах, витрачають державні кошти на підготовку і навчання не потрібних економіці кадрів.

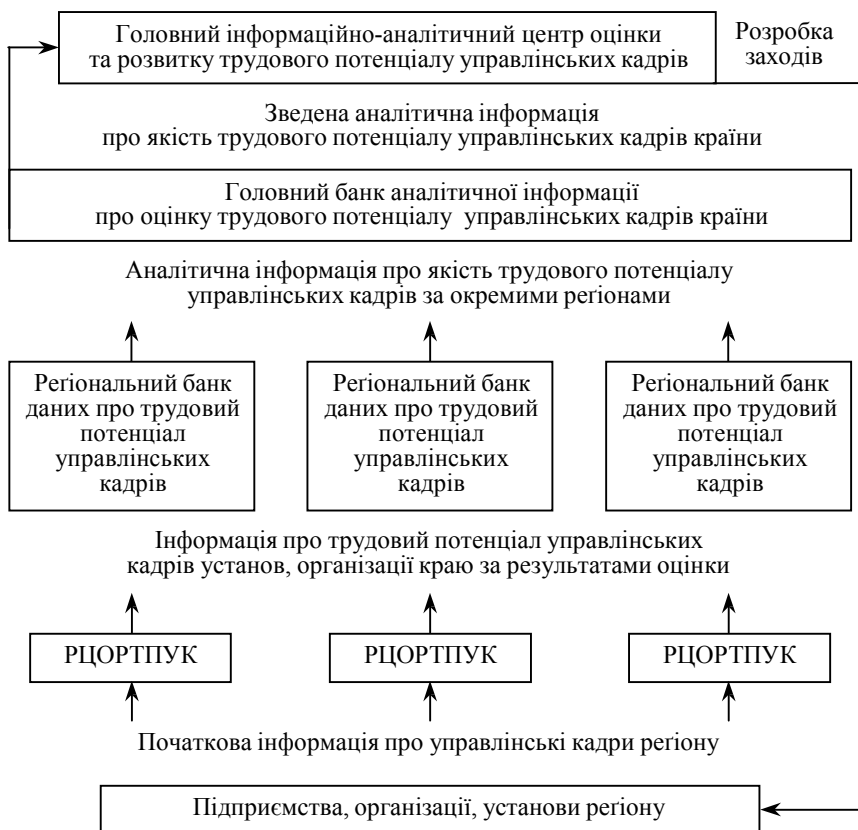


Рис. 1. Організаційна структура крайової системи формування і розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів

2. У сучасних умовах потреба в підвищенні кваліфікації різко зросла не тільки у безробітних, а й у фахівців і особливо в керівників усіх ланок управління, які працюють. Розв'язати на належному рівні цю проблему, на думку автора, зможуть лише досить потужні в плані матеріально-технічного забезпечення та викладацьких кадрів освітні структури.

3. Формування управлінської та підприємницької культури перебуває на початковій стадії.

4. Необхідність стратегічного підходу, повномасштабного охоплення та фінансування програм підготовки, перепідготовки управлінських кадрів і планування кар'єри.

5.Через відсутність у переважної більшості підприємств засобів для забезпечення дієвого функціонування центрів оцінки та розвитку трудового потенціалу.

6.Найприйнятнішою назвою таких центрів, виходячи зі стратегічного завдання управління розвитком трудового потенціалу управлінських кадрів, на думку автора, є Регіональний центр оцінки та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів (РЦОРТПУК). Такий центр повинен бути здатним реагувати на різні запити ділового життя — рекрутингові, профорієнтаційні, моніторингу управлінської ситуації на підприємствах краю, оцінки його трудового потенціалу.

Свої функції РЦОРТПУК виконуватиме на підставі збирання, систематизації та аналізу інформації про стан справ з кадрами підприємств різних галузей економіки й освітнього ресурсу навчальних закладів регіону та його відповідності сучасним вимогам і реаліям ринкової економіки. Функції крайових центрів оцінки та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів: вивчення кадрового складу організацій; менеджмент регіонального центру; розробка портфеля замовлень з оцінки трудового потенціалу управлінських кадрів і укладання договорів про взаємодію та співробітництво з державними, комерційними та безприбутковими структурами; безпосередня оцінка трудового потенціалу управлінських кадрів; відстежування тенденцій у зміні вимог до компетентності управлінських кадрів; розробка методів оцінювання за дорученням головного центру; впровадження сучасних методів оцінки; адаптація матеріалів оцінки відповідно до крайових особливостей; забезпечення оптимального планування кар'єри управлінських кадрів з обліком їхніх індивідуальних особливостей і найефективнішого використання їхнього потенціалу; створення індивідуально орієнтованих програм професійного розвитку, проведення практичної роботи з формування ефективних управлінських команд; документація, статистика, збирання й аналіз даних про оцінку та її результативність; проведення на договірній основі оцінювання персоналу за спеціальними методиками; систематизація матеріалу з оцінки персоналу та створення інформаційної бази кадрового потенціалу регіону; формування регіонального банку даних про управлінські кадри та їхній трудовий потенціал.

У контексті реалізації сформульованих пріоритетних функцій і подальшого позиціонування РЦОРТПУК як базового ресурсного центру підтримки та розвитку трудового потенціалу

управлінських кадрів у краях, необхідна, на наш погляд, така структура цих центрів:

1.Науково-методичний відділ. Забезпечує науково-методичний супровід процесу оцінки та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів; створює необхідні умови для організації підвищення кваліфікації та перепідготовки керівників-менеджерів; узагальнює та поширює новітній досвід і технології організації процедури оцінки, науково-методичної роботи, прогресивних форм і методів професійного розвитку; організацію і проведення наукових досліджень у сфері додаткової освіти управлінських кадрів; наукову експертизу програм, проектів, рекомендацій, інших документів з профілю роботи центру; забезпечує потреби педагогів, андрагогів і консультантів у науково-методичній літературі відповідно до профілю роботи та за напрямками діяльності центру.

2.Відділ з питань професійного розвитку. Забезпечує підвищення ефективності використання трудового потенціалу управлінських кадрів за допомогою: підготовки резерву управлінських кадрів підприємств, організацій і фірм регіону; надання послуг з перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів краю.

3.Експертно-діагностичний відділ. Його функціональні призначення: виявлення працівників з високим управлінським потенціалом, відстеження та корекція їхньої кар'єри; діагностика корпусу управлінських кадрів і виявлення потреби у підвищенні їхньої кваліфікації; підбір управлінського персоналу та висококваліфікованих фахівців різних сфер діяльності, а також цілеспрямований пошук кращих фахівців у царині менеджменту, яких може дозволити собі найняти компанія-замовник; надання консультативних послуг підприємствам і організаціям за допомогою залучення вітчизняних і закордонних експертів.

4. Крайовий відділ обробки кадрової інформації. Забезпечує формування, актуалізацію та використання регіональних баз даних про трудовий потенціал управлінських кадрів: аналіз і інтерпретацію результатів оцінки трудового потенціалу управлінських кадрів; здійснення інформаційного, аналітичного та проблемного моніторингу; створення системи рейтингу управлінських кадрів краю для відстеження динаміки їхнього професійного зростання.

Тож, важливим результатом діяльності таких центрів має стати створення інтегрованого у масштабах регіону банку даних про управлінські кадри, який буде наповнений змістовною

інформацією про трудовий потенціал цієї категорії персоналу. Використання конкретного емпіричного матеріалу в аналізі сучасного стану кадрів управління дозволить оцінити рівень їхньої здатності виконувати перспективні та поточні завдання, виявити резерви. Такі центри оцінки та розвитку дозволять комплексно оцінити особистість кандидата й передбачити результати його подальшої роботи. Звичайно, використання методів оцінки у підборі управлінських кадрів дозволить якісно вплинути на розв'язання проблеми вітчизняного менеджменту, а також значно розширити інформаційну базу даних про кандидатів на керівні посади. Регіональні банки даних про трудовий потенціал управлінських кадрів повинні виступати як сукупність інформаційних і програмно-технічних комплексів, створених для нагромадження, зберігання, обробки, аналізу та забезпечення керівництва адміністрації регіону та ін. зацікавлених органів влади необхідною інформацією щодо організації і проведення політики щодо управлінських кадрів. Тож, вважаємо, що основним призначенням таких банків даних про трудовий потенціал управлінських кадрів є централізоване зберігання кадрової інформації, уніфікація даних щодо роботи з кадрами, використання професійно-психологічної діагностики, включаючи професіограми, методики прогнозу індивідуальної службової перспективи.

Представлений організаційний механізм, на наш погляд, покликаний об'єднувати та координувати діяльність різних організацій освіти, державних і муніципальних відомств, установ, прямо або опосередковано причетних до вирішення кадрових питань для краю. Спільні зусилля таких організацій і установ, що об'єднані в єдиний організаційний механізм, зможуть значно помножити загальний потенціал людських ресурсів, який повноцінно та цілеспрямовано може бути використаний для реалізації соціально-економічної політики держави на даній території. Автор вважає також, що соціально-економічна доцільність системи формування та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів на мезорівні полягає ось у чому: з огляду на те, що програми і курси розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів створюватимуться провідними викладачами, андрагогами та вченими країни і поширюватимуться на всій її території, то підвищиться якість навчання цієї категорії працівників; розгортання діяльності регіональних центрів оцінки та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів забезпечить створення додаткових

робочих місць для персоналу, який обслуговує ці центри, розробників і виробників технічних засобів для системи формування та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів на мезорівні; спеціальні курси, призначені для підвищення кваліфікації та перепідготовки управлінських кадрів, допоможуть у розв'язанні проблеми зайнятості та дозволять підвищити рівень підготовки фахівців, швидше реагувати на мінливі соціально-економічні умови; потреба в технічному оснащенні центрів забезпечить замовленнями наукомісткі виробництва нашої країни, пов'язані з електронікою та

інформатикою; розвиток крайових центрів оцінки та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів сприятиме просуванню нових вітчизняних освітніх, інформаційних і комунікаційних технологій на світовий ринок, що дасть економічний ефект та дозволить підвищити престиж країни.

Слід зазначити, що без удосконалення, а в окремих напрямках і кардинальної зміни мікрорівневих систем управління персоналом на вітчизняних підприємствах не може йтися про створення дієздатної комплексної системи формування та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів. Необхідно зазначити, що це найбільш трудомістка частина роботи, оскільки тут потрібно змінити не тільки підходи до управління персоналом, а й менталітет керівників усіх ланок менеджменту, так само як і співробітників служб управління персоналом.

Література

1. Жданов В. П. Инвестиционные механизмы регионального развития. — Калининград: БИЭФ, 2001. — 355 с.
2. Миронова Т. Л., Полонская Н. А. Механизм управления социально — экономическим развитием региона // Научно-практический журнал «Экономика Крыма». — Симферополь. — № 16. — 2006. — С. 82—87.

Стаття надійшла до редакції 09.02.2007

УДК 331.522.4

А. В. Степанова,

Полтавський університет споживчої кооперації України